

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDONIA - UNIR**  
**CAMPUS DE CACOAL**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

JULIANA PEREIRA DA SILVA

**FATORES ORGANIZACIONAIS DETERMINANTES DO ESTRESSE**  
**NOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE ROLIM DE MOURA/RO.**

Cacoal/RO  
2013

JULIANA PEREIRA DA SILVA

**FATORES ORGANIZACIONAIS DETERMINANTES DO ESTRESSE  
NOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ROLIM DE MOURA/RO.**

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal de Rondônia – Campus  
de Cacoal, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Orientador: Prof. Esp. Adriano Camiloto da  
Silva

Cacoal / RO  
2013

JULIANA PEREIRA DA SILVA

**FATORES ORGANIZACIONAIS DETERMINANTES DO ESTRESSE  
NOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ROLIM DE MOURA/RO.**

**Natureza:** Artigo apresentado à Universidade Federal de Rondônia mediante banca Examinadora formada por:

Prof. Esp. Adriano Camiloto da Silva– UNIR	-	Nota
Prof. – UNIR	-	Nota
Prof. – UNIR	-	Nota

---

Média

Cacoal / RO

2013

Dedico esta conquista primeiramente a Deus, aos meus pais Maria Iris e Francisco Sales que me apoiaram muito, e em grande destaque à minha irmã Fabiana Pereira pela ajuda em momentos de dúvidas.

Meus sinceros agradecimentos aos professores e colegas de sala, em especial ao orientador Profº Adriano Camiloto que com sua grande sabedoria, compreensão e paciência dedicou alguns momentos dos seus dias para a orientação deste artigo.

# **FATORES ORGANIZACIONAIS DETERMINANTES DO ESTRESSE NOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROLIM DE MOURA/RO<sup>1</sup>.**

Juliana Pereira da Silva<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O presente estudo trata de uma pesquisa de campo realizada na Prefeitura Municipal da cidade de Rolim de Moura/RO, o principal objetivo é analisar os principais fatores organizacionais determinantes do estresse nos funcionários que atuam no setor administrativo. Para isto busca-se em referenciais teóricos o conceito de estresse e por meio de uma pesquisa especificar quais são os reais fatores que levam os funcionários públicos municipais a sentirem-se estressados no local de trabalho. A pesquisa realizada teve como procedimentos um estudo descritivo interpretativo numa abordagem qualitativa adotando uma pesquisa de campo, foi aplicado questionário a 66 funcionários, empregando técnicas de pesquisa bibliográficas e levantamento de dados tabulados por meio de planilha do Excel. O resultado da pesquisa mostra que 75% dos funcionários apresentam sintomas de estresse, sendo o salário incompatível, a falta de reconhecimento pelo chefe e ambiente inadequado as principais causas destes sintomas. As recomendações são de que os esforços individuais dos servidores sejam mais valorizados pelo gestor, também há necessidade de melhorar a remuneração oferecida e cursos e treinamentos específicos à profissão.

**Palavras-chave:** Estresse. Ambiente Organizacional. Funcionalismo Público Municipal.

## **INTRODUÇÃO**

Após a Primeira Revolução Industrial, que ocorreu na Inglaterra no final do século XVIII, houve o aumento de empresas e indústrias. No Brasil, alterações no setor industrial também aconteceram e continuaram com o passar dos anos. As exigências para com o trabalhador se intensificaram, o aumento de mão-de-obra e as jornadas de trabalho passaram a ser demasiadas, o que acarretava um grande desgaste físico e mental entre os trabalhadores, segundo Schmidt (2003, p. 106). Tais cobranças fizeram com que os funcionários se sentissem pressionados e conseqüentemente executassem suas atividades diárias de maneira insatisfatória. Trazendo esta realidade ao mundo contemporâneo, imagina-se que muitos

---

<sup>1</sup> Artigo de Conclusão de Curso apresentado a Universidade Federal de Rondônia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração sob a orientação do Prof. Esp. Adriano Camiloto da Silva.

<sup>2</sup> Acadêmica do 8º período do Curso de Administração da Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Campus de Cacoal. E-mail: juliana-rm@hotmail.com.

problemas ainda existam, pois a satisfação no trabalho está longe de se adquirir quando leva-se em conta as dificuldades cotidianas e as pressões exercidas pelos colegas de trabalho e superiores. Nos órgãos públicos também há problemas referentes a pressões e demais dificuldades internas para a realização dos trabalhos.

O presente estudo baseia-se em uma pesquisa realizada na Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO, o principal objetivo é analisar os principais fatores organizacionais determinantes do estresse nos funcionários que atuam no setor administrativo. Para isso busca-se em referenciais teóricos o conceito de estresse e seu desenvolvimento dentro das empresas contemporâneas com base na visão de alguns autores para analisar por meio de uma pesquisa quais seriam os reais fatores que levam funcionários a sentirem-se estressados, o que prejudica seu desempenho no trabalho, na profissão que exercem. A presença do estresse em um funcionário pode diminuir seu desempenho dentro da empresa, fazendo com que deixe seu serviço estagnado, ou até não sendo mais assíduo com seus compromissos diários. O principal reflexo deste problema é a mudança da imagem de uma empresa perante o mercado, seja por falhas no processo produtivo, seja no atendimento ao cliente, ou na gerência. Segundo Greenberg (2002, p.254) quando as exigências no emprego são tão grandes ao ponto de o funcionário se sentir incapaz para manejá-las, o estresse se desenvolve. Este assunto preocupa pesquisadores de todo o mundo. Em 2009, foi publicado um artigo de autoria de Sadir, Bignotto e Lipp, onde são apresentados dados que indicam que 88% da população brasileira sofrem de estresse. É importante o estudo das causas do estresse na vida funcional de um trabalhador, para a prevenção de possíveis problemas.

Uma mudança fundamental percebida nas empresas está relacionada ao novo modelo de gestão, principalmente aquelas gestões que envolvem pessoas. Atualmente as empresas, valorizam muito mais os colaboradores e estão cada vez mais atentas ao que está ocorrendo a sua volta. Portanto a qualidade de vida no ambiente de trabalho e estresse deve ser foco da percepção do gestor. Perante tais elucidações, a escolha do tema estresse é de fundamental relevância para o ambiente pesquisado, tendo em vista que uma pesquisa como esta até o presente momento nunca havia sido abordada na organização em questão. Justifica-se também, uma vez que este é um processo essencial para que se possa compreender os profissionais que trabalham nesta empresa, conhecendo assim, a opinião dos mesmos, sendo que, o estresse tem relação direta com as políticas e as condições de trabalho oferecidas pela própria empresa. Vários fatores podem ser responsáveis por tal problema, sendo estes,

externos ou internos à empresa, porém o foco deste estudo está nos fatores internos. Diante do exposto, questiona-se: Quais são os fatores organizacionais determinantes do estresse nos funcionários do setor administrativo da Prefeitura Municipal da cidade de Rolim de Moura/RO?

O artigo tem como objetivo geral analisar os principais fatores organizacionais determinantes do estresse nos funcionários que atuam no setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO e como objetivos específicos: a) descrever a influência do estresse no desempenho das organizações; b) apontar os fatores que causam o estresse nos funcionários das secretarias que abrangem o setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura; c) verificar as principais consequências do estresse no ambiente de trabalho.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1 DEFINIÇÃO DE ESTRESSE**

Estresse é uma palavra de origem inglesa *Stress* que significa pressão, tensão, força, ação inespecífica de agentes e influências nocivas, de natureza física, química, ambiental e psicológica sobre o nosso organismo, causando diversos sintomas físicos e mentais. (DO VAL, 2006 p. 208) .

No início do século XX, estudiosos das ciências biológicas e sociais iniciaram a investigação dos efeitos do estresse na saúde física e mental das pessoas, como sendo um estado do organismo após o esforço de adaptação que pode produzir deformação na capacidade de resposta do comportamento mental e afetivo, do estado físico e do relacionamento com as pessoas, conforme definido pelo austríaco-canadense Hans Selye (MELO JÚNIOR; RODRIGUES, 2005). Nesta mesma linha de raciocínio Da Rocha (2005, *apud* BERNICK, 1997) afirma que “qualquer mudança de vida, boa ou ruim, pode ser considerada como um fator que leva ao estresse.”

Com o rápido desenvolvimento tecnológico, bastante valorizado atualmente, tornou a maioria dos trabalhadores incapazes de acompanhar este ritmo acelerado. Sentem-se pressionados, e realmente são. Os fatores externos muitas vezes estão ligados à ocupação profissional exercida. (OLIVEIRA, 2002). Existem alguns fatores que seriam provocadores



do estresse no trabalho, como o autoritarismo do chefe, a desconfiança, as pressões e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a monotonia e a rotina de certas tarefas, o ambiente barulhento, a falta de segurança, perspectiva e progresso profissional e a insatisfação pessoal. (CHIAVENATO, 1999).

Segundo artigo publicado por Ulhôa, Garcia, Lima e Castro (2010), dentre as várias concepções sobre o estresse, há também a conceituação como uma combinação de reações fisiológicas e comportamentais que as pessoas apresentam em resposta aos eventos que as ameaçam ou desafiam, caracterizando-se como um processo dinâmico, o qual se manifesta através de sintomas físicos, psicológicos e comportamentais. Esse processo é desenvolvido em três fases que Hans Selye denominou em 1936 de Síndrome de Adaptação Geral - SAG:

- a) Fase de Alarme: caracteriza-se pelas reações que o corpo apresenta quando o agente estressor é reconhecido e aquele se mobiliza para lutar ou fugir;
- b) Fase de Resistência: caso o agente estressor mantenha sua ação, o corpo se esforça para resistir aos efeitos da fase anterior e voltar ao seu estado de equilíbrio;
- c) Fase de Exaustão: essa fase ocorre somente se o estresse permanecer por mais tempo que o corpo pode resistir e representa muitas vezes a falha dos mecanismos de adaptação.

Segundo Lipp (2007, p.12), o estresse se apresenta em várias mudanças que ocorrem no comportamento da pessoa, retratados em sintomas físicos e psicológicos, assim como a perda de apetite, músculos tensos e insônia. As respostas cognitivas mais frequentes seriam: problemas de concentração, indecisão, esquecimento, sensibilidade para críticas, pensamentos autocríticos e atitudes rígidas. E as reações emocionais potenciais incluem: medo, ansiedade, excitação, nervosismo, tensão, irritabilidade, raiva, hostilidade, tristeza, vergonha, mau humor, solidão, ciúme, sentimento de insatisfação e falta de interesse.

O estresse pode ser desencadeado por características pessoais (fatores internos) ou pode-se originar das várias áreas da vida de um indivíduo (fatores externos), tais como social, familiar e ocupacional. No que se refere particularmente ao estresse ocupacional, constata-se que as modificações nos processos e organização do trabalho, além da competitividade organizacional gerada pelo fenômeno da globalização, vêm causando um fenômeno de instabilidade emocional e física nos ocupantes dos postos de trabalho, que podem, por meio de agentes estressantes lesivos derivados diretamente do trabalho ou por motivos deste, afetar

a saúde do trabalhador, segundo Ayres, Silva e Souto-Maior (2000).

A partir desse fenômeno passou a haver uma preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QTV) como forma de minimizar os efeitos negativos que o estresse causa para os indivíduos e as organizações. De acordo com Zille (2008, p. 61),

[...] as sociedades estão passando por um processo de intensificação do ritmo em que as mudanças acontecem. Aliado a essa conjuntura verifica-se uma deterioração da qualidade de vida dos indivíduos. Dessa forma, o estresse apresenta-se como uma variável importante, que vem atingindo os indivíduos de forma geral. Cada período da história contribui de maneira positiva para o desenvolvimento global, mas cobra um preço por esse benefício, sendo o estresse um dos preços mais habituais da atual época de turbulência sociocultural por que passa a humanidade.

O problema do stress no trabalho assumiu uma nova dimensão que, certamente, irá determinar os rumos da administração empresarial dos tempos modernos. Essa situação requer diferentes recursos e constante atualização, principalmente do administrador de recursos humanos e das estratégias empresariais voltadas para essa área, representando, talvez, um dos assuntos mais problemáticos que a Administração já teve que lidar, visando ao sucesso organizacional. (AYRES; SILVA; SOUTO-MAIOR, 2000).

## 1.2 DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES NO SETOR PÚBLICO

Segundo Carneiro (2010, p.9) a Administração Pública pode ser entendida, de forma simplificada, como o governo em ação. Uma característica bastante relevante que difere a administração pública da administração de empresas privadas é que é necessário que existam leis que regulem e permitam que a administração pública seja:

- a) sentido subjetivo, formal ou orgânico, designando os entes ou pessoas que exercem a atividade, tais como pessoas jurídicas, órgãos ou agentes públicos incumbidos de exercer uma das funções em que se triparte a atividade estatal: a função administrativa;
- b) sentido objetivo, material ou funcional, designando a natureza da atividade exercida pelos referidos entes, nesse sentido a Administração Pública é a própria função administrativa que incumbe, predominante, ao Poder Executivo.

Apesar de estar presente em todos os poderes e de se manifestar de forma direta ou indireta, a administração pública por excelência é uma função executiva do governo. Portanto, se expressa fortemente no Poder Executivo. Compreensivelmente, a parte mais complexa dos governos na sua maioria, é a parte executiva. Seguindo esta linha de raciocínio, sabe-se que a

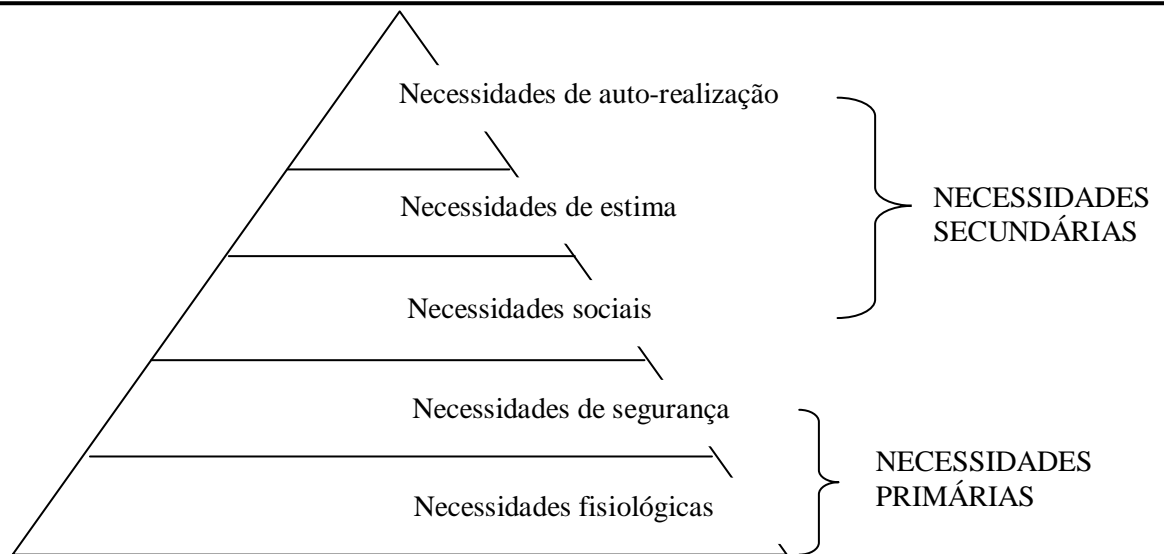
administração pública é influenciada pelo contexto cultural e político dos países e também, sobretudo, pelo sistema legal. Onde existe Estado, existem órgãos encarregados do exercício de funções administrativas e existem leis que apoiam essas funções. Cada país obedece a um sistema jurídico específico que pode se diferenciar tanto pela escola de origem quanto pelas adaptações sofridas e pela história de cada país. (CARNEIRO, 2010, p.10).

A Administração Pública segundo Oliveira e Marques (2010, p.24) é todo o aparato do Estado para realizar o mister (tarefa) para o qual foi criado, desde a proteção das fronteiras, segurança da paz, até as mínimas necessidades comuns das pessoas, que também se compreendem naquela tarefa, sendo, a Administração pública Municipal a que zelar pelos interesses da população local, atuando nos limites do território do município.

A Administração Pública é, por fim, o conjunto de órgãos dependentes, subordinados ao Poder Político (governo), organizados, material, financeira e humanamente, para a execução das decisões políticas. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, expressamente, determinou que a Administração Pública, seja na esfera do Executivo, seja na esfera do Legislativo, ou mesmo na do Judiciário, deve seguir obrigatoriamente, vários princípios básicos, conforme descrito na própria Constituição: “A administração pública, direta e indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.” (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil).

### 1.3 O ESTRESSE E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Uma das causas do estresse é também a falta de motivação. Conforme a opinião de Maslow *apud* Bergamin (2006, p. 148), as pessoas procuram primeiro satisfazer as necessidades básicas (alimento, habitação) antes de voltar seu comportamento no sentido de satisfazer as necessidades de nível mais alto (auto realização). As necessidades de ordem mais baixa devem ser satisfeitas para que uma necessidade de ordem mais elevada passe a controlar os pensamentos conscientes da pessoa. Segundo Chiavenato (1993, p. 538), Maslow apresentou a teoria da motivação, onde as necessidades humanas estão organizadas em níveis de importância em uma pirâmide. Conforme a posição social de uma pessoa, os níveis da pirâmide vão sendo conquistados simultaneamente.



**Figura 1:** A hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow.  
Fonte: Adaptado de Chiavenato (1993, p.539).

a) Necessidades fisiológicas: Constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, mas de vital importância. Neste nível estão as necessidades de fome, sede, sono, repouso, frio, calor, sexo. Estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e com a preservação da espécie. São instintivas e que já nascem com o indivíduo.

b) Necessidades de segurança: Constituem o segundo nível de necessidades humanas. São as necessidades de segurança ou estabilidade, a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga ao perigo.

c) Necessidades sociais: Surgem quando as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) encontram-se relativamente satisfeitas. São as necessidades de associação, participação, aceitação por parte dos companheiros, troca de amizade, afeto, amor.

d) Necessidades de estima: São as necessidades relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolve a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de *status*, prestígio e consideração.

e) Necessidade de auto realização: São as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. São as necessidades de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de autodesenvolver-se continuamente.

Um aspecto crucial nesta linha de raciocínio é o de que a necessidade satisfeita deixa de motivar. Quando a pessoa acha que já está recebendo o pagamento suficiente pelo que faz na empresa, por exemplo, o dinheiro perde seu poder de motivação. A teoria de Maslow está construída sob a premissa de que as pessoas têm necessidade de crescer e de se desenvolver.

Esse pressuposto pode ser válido para alguns empregados, mas não para outros. (OLIVEIRA, 2002).

Desta forma, entende-se que, uma pessoa que têm suas necessidades fisiológicas satisfeitas, necessita de segurança em sua vida, se não a têm, sente-se desmotivado, e consequentemente portador do estresse, ainda que em pequenas proporções. Após conquistada a segurança, o indivíduo instantaneamente passa a ter necessidades sociais, se não a conquista, seu ego será abalado, e isto acarreta a desmotivação e posteriormente um acúmulo de estresse.

Outros sintomas são apresentados através do pensamento que podem ser representados de forma compulsiva e obsessiva, levando em consideração à angústia e a sensibilidade emocional, tornando o sujeito agressivo e violento. No entanto, os fatores que geram os sintomas depressivos podem estar relacionados ao estresse. Os fatores são: ruído, alterações do sono, sobrecarga, falta de estímulos, mudanças determinadas pela empresa e mudanças devido a novas tecnologias. (DA ROCHA, 2005).

#### 1.4 O ESTRESSE E A SAÚDE

Para algumas pessoas o estresse não passa de “coisa da sua cabeça”, porém, o estresse pode ser caracterizado também como uma doença psicossomática, que envolve tanto a cabeça quanto o corpo. O termo *psicofisiológico*, agora é frequentemente usado em lugar do termo psicossomático. A doença psicossomática é real, pode ser diagnosticada e se manifesta fisicamente, entretanto, ela também tem componente mental, embora não possa ser mensurado facilmente. Aquele resfriado comum pode ser o resultado do estresse psicológico, que diminuiu a capacidade do sistema imunológico e resulta em maior vulnerabilidade do organismo ao vírus da gripe (GREENBERG, 2002).

Greenberg (2002) destaca também que o estresse possui diversas causas e efeitos, mas ele se apresenta de formas diferentes entre as pessoas, tudo dependerá do estado emocional em que a vítima se encontra, pois, as pessoas são diferentes umas das outras, e o que para uma pessoa pode ser uma doença terrível, para outra não passará de uma fase ruim. Conforme observado por Zimpel (2005), há um fator amenizador ou até mesmo curador do estresse, que é o acompanhamento psicológico sem interrupções, práticas diárias de exercícios

físicos, e gerenciamento das atividades, ou seja, não querer se mostrar eficiente, criando para si um acúmulo desnecessário de tarefas. Seguindo à risca essas dicas o estresse não mais será um problema.

## 2 METODOLOGIA

Etimologicamente, a palavra Metodologia vem do grego *metá*, que significa “na direção de”, *hodós*, que significa “caminho”, e *logos*, que significa “estudo”. A metodologia consiste em estudar e avaliar os vários métodos e verificar suas limitações e as implicações de sua utilização. Em um nível aplicado, ela examina e avalia técnicas de pesquisa e gera ou verifica novos métodos que possam conduzir à captação e ao processamento de informações, objetivando a resolução de problemas de investigação.

O conhecimento científico se constrói por meio da investigação científica, da pesquisa, utilizando-se a Metodologia. (RODRIGUES, 2006, p.19). Quanto à natureza da pesquisa, classifica-se este artigo como uma pesquisa aplicada, pois analisou os fatores organizacionais determinantes do estresse entre os funcionários do setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO.

Quanto à forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois foi analisado o ambiente de trabalho e quais fatores internos interferem no desenvolvimento das tarefas dos funcionários do setor administrativo da Prefeitura de Rolim de Moura. Conforme elucidações de Neves (1996), a pesquisa qualitativa possibilita a investigação e assume diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social, tratando de reduzir a distância entre a teoria e os dados.

Quanto aos objetivos, esta é uma pesquisa descritiva e bibliográfica, pois, além do levantamento bibliográfico, também foi aplicado um questionário e observado o local em estudo à fim de atingir os objetivos geral e específicos.

De acordo com Cervo e Bervian (2006, p. 61), “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos variáveis sem manipulá-los. Procura

descobrir, com maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características”. Para os autores, busca-se conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

Foram utilizados os seguintes instrumentos para coleta de dados:

a) Pesquisa Bibliográfica conforme Cervo e Bervian (2002, p. 60):

“A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicado em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos busca-se conhecer e analisar as contribuições culturais e científicas do passado sobre determinado assunto, tema ou problema.”

b) Questionário estruturado baseado em Da Silva (2010), com questões abertas e fechadas, pois, de acordo com a aplicação individual do mesmo foi proporcionada a observação direta do autor como técnica de coleta de dados.

Segundo Cervo e Bervian (2006) o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja. Em geral, a palavra questionário refere-se a um meio de obter respostas às questões, sendo estas respondidas pelo indivíduo que compõe a organização pesquisada. Esta pesquisa bibliográfica foi utilizada para adquirir o conhecimento do que é estresse e quais suas principais causas e consequências entre os funcionários do setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura.

O conteúdo da pesquisa bibliográfica auxiliou na confecção do questionário, contendo 19 questões, sendo 18 fechadas e uma aberta (APENDICE A) que foi aplicado na instituição no dia 22 de fevereiro de 2013 para um total de 66 colaboradores que exercem as suas atividades do setor administrativo da Prefeitura. A aplicação se deu de forma direta, em um único dia da semana, nas primeiras horas do expediente, que são as mais tranquilas.

O questionário foi entregue aos funcionários e foi dado um período aproximado de meia hora para resposta, em seguida os questionários foram recolhidos. Os sujeitos da

Pesquisa são compostos pelos funcionários seja de regime estatutário ou cargo comissionado que compõem o local da pesquisa, incluindo os responsáveis pelos setores.

A Prefeitura Municipal de Rolim de Moura possui aproximadamente um total de 1.405 funcionários, deste montante, foram questionados funcionários das secretarias que abrangem o setor administrativo da instituição, que são: Secretaria Municipal de Administração (SEMAD); Secretaria Municipal de Gabinete (SEMUG); Secretaria Municipal de Compras e Licitações (SEMCOL); Secretaria Municipal de Governo (SEMGOV); e a Secretaria Municipal de Fazenda, Planejamento e Desenvolvimento Econômico (SEMFAPLADE).

A pesquisa adotou os aspectos éticos estabelecidos, uma vez que não divulgou nem divulgará nomes das pessoas que responderam ao questionário, e, este só foi aplicado após autorização do orientador deste artigo. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A). Após a aplicação do questionário, o autor analisou os resultados e comparou com as teorias estudadas. Em seguida, utilizaram-se planilhas do Excel, gráficos e funções estatísticas para tabular e organizar as informações colhidas, para melhor compreensão.

Quanto à elaboração da estrutura física deste artigo, foram adotadas as técnicas indicadas no “Manual do Artigo Científico” (SILVA, TORRES NETO, QUINTINO, 2010).

### **3 RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA.**

A seguir são apresentados os resultados do trabalho *in loco* na Prefeitura Municipal de Rolim de Moura (RO). Os registros são apresentados de acordo com a ordem das informações obtidas por meio do questionário. Para melhor compreensão, esta seção está subdividida em 4 subseções. A primeira subseção apresenta uma caracterização dos colaboradores do setor administrativo. A segunda subseção discorre sobre a influência do estresse no desempenho da organização, com ênfase no percentual de colaboradores que apresentam algum grau de estresse. A terceira subseção analisa os principais fatores que causam o estresse no funcionalismo público municipal. Por fim, na quarta e última subseção são relatadas as principais consequências do estresse no ambiente de trabalho.



### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS:

Conforme questionário aplicado na Prefeitura Municipal de Rolim de Moura, foram adquiridas as informações abaixo apresentadas:

**Quadro 1:** Perfil dos funcionários da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura

<b>Sexo</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Homens	48%
Mulheres	52%
<b>Faixa etária</b>	<b>%</b>
18 a 25 anos	19%
26 a 35 anos	30%
36 a 40 anos	12%
41 a 45 anos	14%
45 a 50 anos	17%
Mais de 51 anos	8%
<b>Escolaridade</b>	<b>%</b>
Ensino fundamental completo	2%
Ensino médio completo	14%
Ensino superior cursando	22%
Ensino superior completo	16%
Pos graduação completo	23%
Outros	3%
<b>Estado civil</b>	<b>%</b>
Solteiro	38%
Amasiado	7%
Divorciado	3%
Separado	4%
Viúvo	1%
Casado	47%
<b>Tempo de serviço na prefeitura</b>	<b>%</b>
menos de 5 anos	35%
6 a 10 anos	2%
11 a 15 anos	17%
16 a 20 anos	1%
mais de 20 anos	10%
<b>Motivação ingresso na profissão</b>	<b>%</b>
Salário	3%
Busca pela Estabilidade	22%
Incentivado pela família	3%
Admira a profissão	2%
Oportunidade de emprego	18%
s/ outra oportunidade de emprego	3%
Outros.	14%

Fonte: Autora (2013)

Conforme o Quadro 01 observa-se 52% dos funcionários questionados são do sexo feminino e 48% do sexo Masculino, sendo o setor administrativo predominantemente feminino. A maioria dos funcionários pertence à faixa etária de 26 a 35 anos (30%), seguido de 19% entre os 18 e 25 anos, ou seja, um contingente em pleno uso das faculdades físicas e mentais.

Nota-se que 36% dos funcionários entrevistados possuem o ensino superior completo, seguidos de 23 % com a pós-graduação e ainda 22% com ensino superior incompleto ou cursando. Quanto ao estado civil, 47 % dos funcionários são casados, seguidos de 38% de funcionários que são solteiros.

Quanto ao tempo de serviços prestados na Prefeitura Municipal de Rolim de Moura, os resultados mostram que, 35% destes, trabalham na instituição a menos de cinco anos, 2% entre 6 a 10 anos, 17% exercem suas atividades de 11 a 15 anos na Prefeitura, exatamente 1% trabalha de 16 a 20 anos, e por fim 10% pertencem a mais de 20 anos ao quadro efetivo do local do Estudo.

Diferentes fatores motivaram as pessoas questionadas a ingressar no quadro efetivo da Prefeitura Municipal. 3% destas pessoas foram motivadas pelo salário, 22% foram atraídas pela estabilidade que o serviço público oferece. 3% foram incentivadas pela família, e um número igual a este não obteve outra oportunidade de emprego que não esta. Um total de 2% admira a profissão e por isso ingressou na carreira e 18% encontrou neste emprego, a oportunidade de ingressar em serviço público, 14% foram motivadas por outros motivos irrelevantes e por fim, 0% das pessoas questionadas ingressou nesta carreira atraída pelo status.

### 3.2 A INFLUÊNCIA DO ESTRESSE NO DESEMPENHO DA ORGANIZAÇÃO

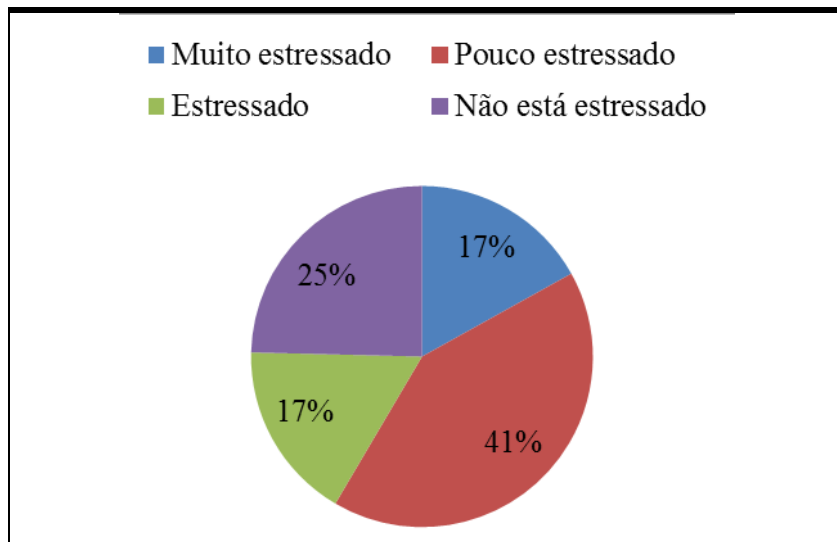
Conforme dados disponibilizados através do questionário, verifica-se que 48% dos servidores sentem-se realizados em ser funcionário Público Municipal, contra 52% que não se sentem realizados. 69% dos questionados estão trabalhando na secretaria ou setor que gostariam de trabalhar, sendo 31% que não sentem a mesma realização. Quando questionados quanto a disposição física e mental para exercer atividades cotidianas de trabalho na

Prefeitura Municipal, 86% consideram-se dispostos, 3% não consideram-se dispostos e 11% sentem-se pouco dispostos.

Quando questionados se exercem outras atividades remuneradas fora do horário de trabalho na Prefeitura Municipal, 62% responderam que não exercem, 20% exercem eventualmente e 18% diariamente exercem outra atividade remunerada.

É importante, levar em consideração a própria opinião do funcionário em questão, quanto a possibilidade de o mesmo estar estressado. Sendo assim, todos foram questionados se atualmente consideram-se estressados e os resultados foram os seguintes:

**Gráfico 1:** Como você avalia o seu grau de estresse no trabalho



Fonte: Autora (2013)

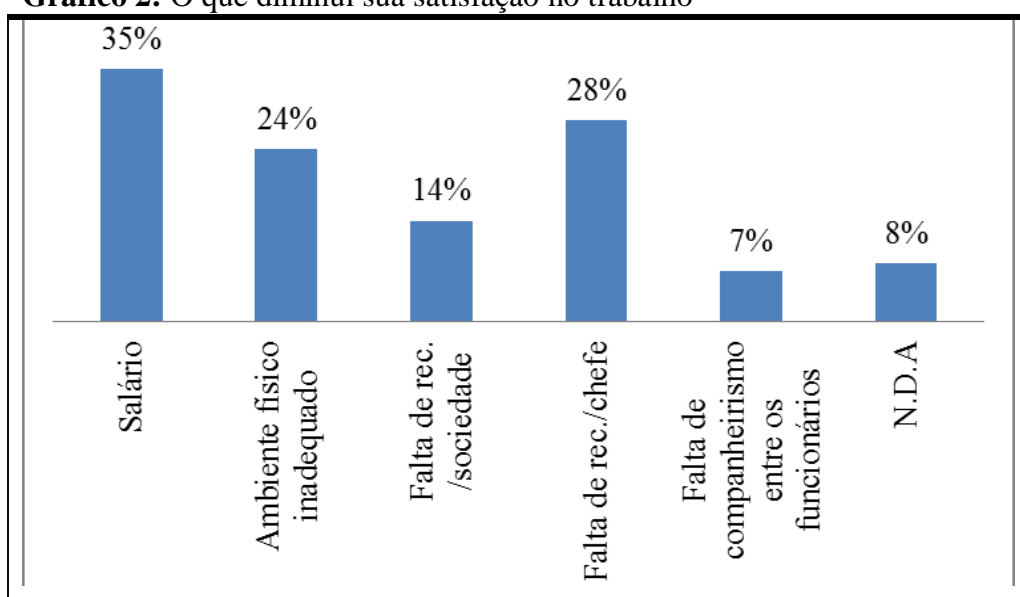
Conforme a demonstração acima, 17% consideram-se muito estressado, 41% consideram-se pouco estressados, 17% avaliam-se estressados, contra 25% que não consideram-se estressados. Somando-se todos que consideram-se muito ou pouco estressados, temos 75% dos funcionários que avaliam-se com algum grau de estresse seja ele alto, razoável ou baixo.

Os motivos internos que causam determinados níveis de estresse nos funcionários podem ser o autoritarismo do chefe, pressões e cobranças, a monotonia e a rotina de certas tarefas, ambiente barulhento, falta de segurança ou insatisfação pessoal. Como consequência, o funcionário não realizará suas obrigações diárias de maneira satisfatória e isto terá reflexos significativos na organização.

### 3.3 FATORES QUE CAUSAM O ESTRESSE

O elevado percentual de estresse sentido pelo funcionalismo leva à necessidade de averiguar as suas causas. A fim de analisar quais realmente são considerados os principais fatores que causam o estresse entre servidores públicos municipal do setor administrativo, a pesquisa apresentou 6 questões tidas como comuns entre as diversas reclamações dos colaboradores nas organizações. O resultado foi compilado e apresentado no Gráfico 2.

**Gráfico 2:** O que diminui sua satisfação no trabalho

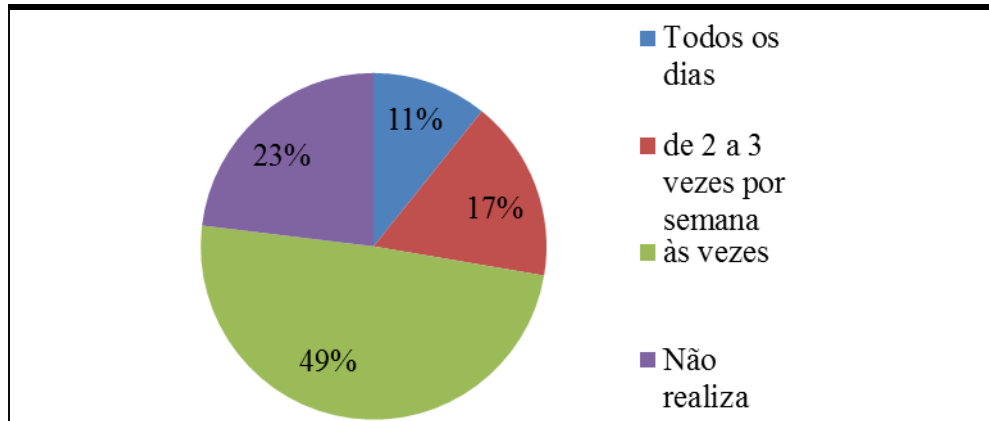


Fonte: Autora (2013)

Conforme apresentado acima, fica claro que o salário incompatível, é o principal fator que diminui a satisfação do funcionário em relação ao seu trabalho, em seguida temos a falta de reconhecimento do chefe em relação aos serviços prestados pelo funcionário, após tem-se o fator ambiente físico inadequado, em seguida a falta de reconhecimento pela sociedade quanto à importância em ser funcionário público municipal e por fim a falta de companheirismo entre os colegas.

Não é interessante prestar serviços à uma empresa e não ser bem remunerado por isto, e sendo paralelo a este problema a falta de reconhecimento pelo chefe e ambiente físico inadequado, tal problema pode ser agravado pois, o funcionário que passa por tais dificuldades dificilmente terá bom rendimento na organização. Quando questionados sobre a frequência de realizações de atividades físicas, temos:

**Gráfico 3:** Frequência com que os funcionários da Prefeitura realizam atividades físicas.

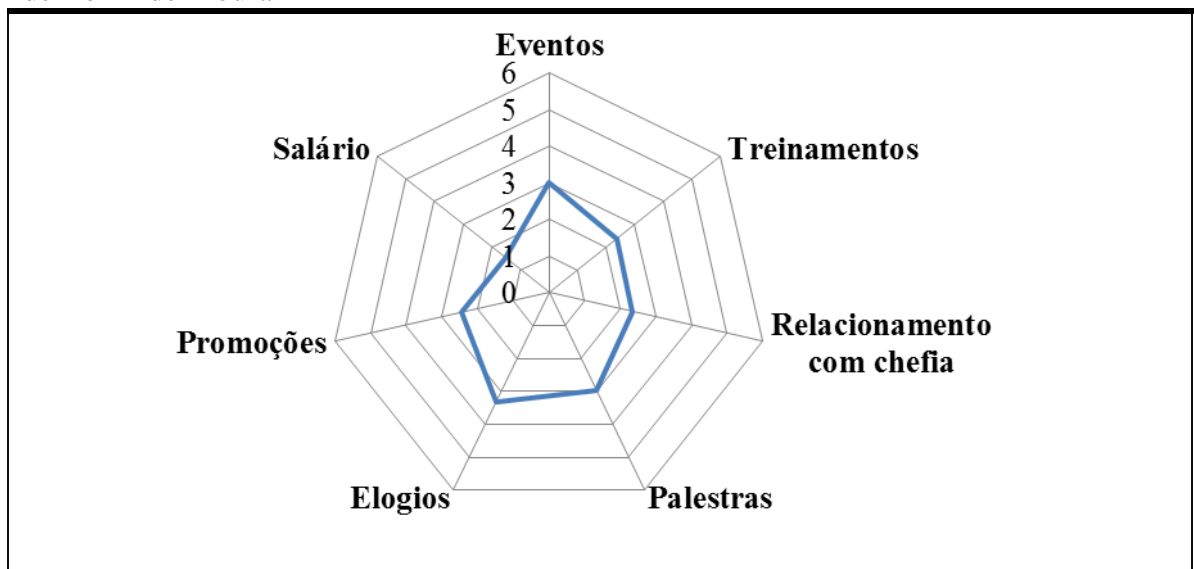


Fonte: Autora (2013)

Exatamente 49% dos funcionários exercem atividades eventualmente, 23% não realiza nunca, 17% realiza de duas a três vezes por semana, e apenas 11% realiza atividades físicas diariamente. Conforme o posicionamento de Hans Selye, que aborda as fases de alarme, sabe-se que o bom condicionamento físico é de fundamental importância para a saúde, e assim, bom preparo do corpo para a aptidão nas diversas atividades realizadas ao longo do dia, principalmente no ambiente de trabalho.

Posteriormente, foi solicitado aos funcionários que enumerassem alguns itens por escala de importância de 01 a 07, referente ao que eles acham mais eficiente para não causar estresse no ambiente de trabalho na Prefeitura Municipal, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 4:** Itens considerados eficientes para motivar o Funcionário Público Municipal de Rolim de Moura



Fonte: Autora (2013).

Conforme demonstrado no Gráfico 4, o salário é o principal fator considerado eficiente para não estressar o funcionário do setor Administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura.

Conforme a pirâmide de Maslow, apresentada na figura 1, as necessidades do ser humano são organizadas em forma de pirâmide, que expressa o grau de importância das mesmas, ao longo da análise quanto aos fatores que causam o estresse nos funcionários, verifica-se que, após a necessidade em ser um funcionário público ser suprida, devido a busca pela estabilidade, conforme demonstrado no quadro 1, a próxima exigência é a remuneração, que muitos consideram incompatível com o trabalho exercido.

### 3.4 PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diante das pesquisas bibliográficas e questionamentos apresentados sobre quais os possíveis fatores que causam o estresse nos funcionários nas secretarias que abrangem o setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura, é importante conhecer quais as principais consequências que a presença do estresse pode trazer ao desempenho da instituição. Nesta visão, foi questionado aos funcionários o que eles mudariam e o que não mudariam em seu local de trabalho, diversas sugestões foram apresentadas.

Dentre as mudanças que poderiam ser feitas destacam-se: o layout (espaço físico) da Prefeitura; os colegas de sala; mentalidade das pessoas sobre o conceito de servidor público; o horário de trabalho; distribuição de tarefas, de forma que cada funcionário possa ter mais autonomia em seu ambiente de trabalho; lentidão nos trâmites dos processos; reconhecimento pela chefia de forma que valorizasse mais os funcionários, e por fim, aumento na fiscalização do cumprimento de leis.

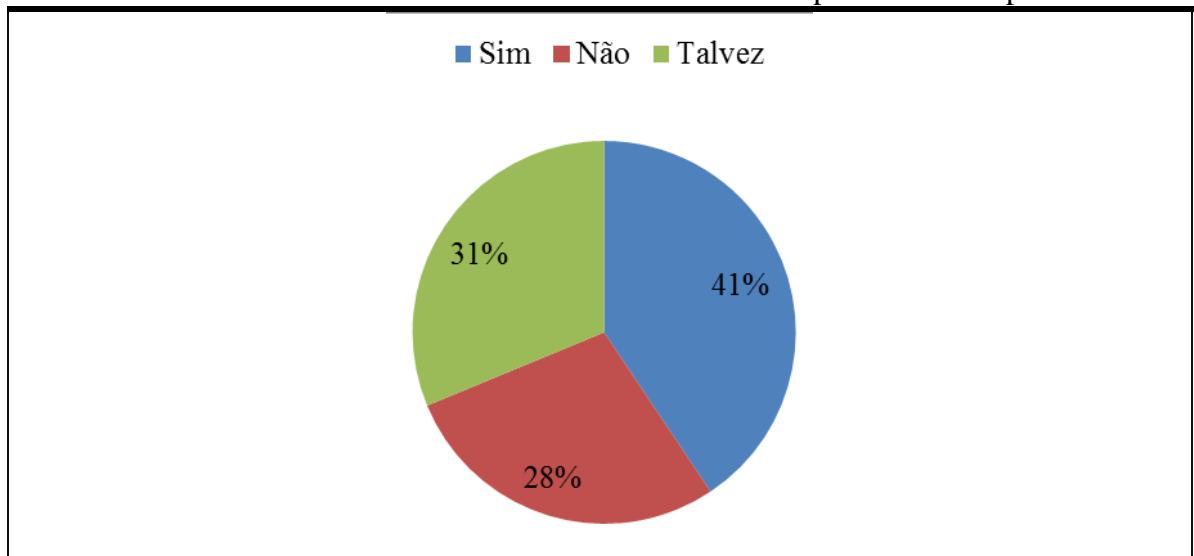
Dentre as coisas que não mudariam destacam-se: Os colegas com quem têm um bom relacionamento; o horário de trabalho; o chefe; os softwares usados diariamente; a dedicação de algumas pessoas na busca de novos conhecimentos.

Baseando-se nas respostas dadas, percebe-se que grande parte das insatisfações dos funcionários estão voltadas à forma de administrar dos gestores e às condições de trabalho oferecidas, sendo importante levar em consideração que a não satisfação no local de trabalho

causa o estresse, e como consequência a organização poderá influenciar na transformação decadente de um funcionário dedicado para um funcionário que realiza suas obrigações diárias de maneira insatisfatória, ou até mesmo perdendo este funcionário para uma instituição melhor, onde condições de trabalho mais favoráveis e gestão de pessoas são oferecidas.

Para melhor compreensão, foram compilados os dados e gerado o Gráfico 5 com os resultados do questionamento quanto ao interesse dos funcionários em continuar como servidor público municipal.

**Gráfico 5:** Pretensão em continuar na carreira de funcionário público municipal



Fonte: Autora (2013).

De acordo com os dados acima, observa-se que apenas 41% têm convicto interesse em continuar na carreira de funcionário público municipal, contra 31% que não têm certeza disto, e 28% que não pretende. Analisando estes dados perante ao futuro da instituição, percebe-se que, uma das principais consequências que o estresse pode trazer ao ambiente de trabalho é realmente, uma péssima prestação de serviços ou até mesmo a perda de seu efetivo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados mostram que o efetivo que compõe o administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura é formado por um contingente jovem, composto por 30% dos funcionários pertencentes à faixa etária entre 26 a 35 anos, sendo 52% do sexo feminino. Grande parte dos funcionários possui ensino superior completo (36%) e 47% já são casados.

A maioria (35%) exerce suas funções na Prefeitura a menos de cinco anos, sendo a busca pela estabilidade e a primeira oportunidade para ingressar no serviço público os motivos admissão nesta área.

Através dos resultados pode-se constatar que 41% dos funcionários que compõem o setor administrativo não se consideram estressados, porém 52 % não sentem-se realizados em ser funcionário público municipal, 35% diz que o salário é o fator que mais diminui sua satisfação no trabalho e menos da metade (41%) pretende continuar nesta área de atuação.

Cabe ao gestor encontrar uma forma de melhor remunerar os trabalhadores da instituição, adotar técnicas de gestão de pessoas para distribuir tarefas de maneira justa, e junto às Secretarias de Administração (SEMAD) e Planejamento e Desenvolvimento Econômico (SEMFAPLADE) reorganizar o layout do local para obter melhor aproveitamento do espaço. Ministrando reuniões com grupos de funcionários para que através dela, cobre agilidade nos trâmites de documentos e processos internos.

Interessante também que, ao menos duas vezes por semana por um período de meia hora, a instituição ofereça ginástica laboral aos funcionários, com o intuito de melhorar a saúde e evitar lesões dos funcionários por esforço repetitivo e algumas doenças ocupacionais. Através desta ginástica laboral, possivelmente muitos funcionários poderão adquirir o interesse em praticar algum tipo de atividade física em suas horas vagas.

Portanto, diante dos dados apresentados, conclui-se que há principalmente a necessidade de que o gestor, através de novos métodos de administrar, ofereça melhores condições de trabalho, melhor remuneração e valorização do funcionário, no sentido de oferecer aos seus subordinados condições de manterem a satisfação na vida funcional e prevenir a proliferação do estresse na organização.

Sugere-se que sejam feitos estudos periódicos no local sobre o assunto abordado a fim de verificar se tais problemas levantados foram resolvidos, se as sugestões de melhorias acatadas, e, principalmente, para manter o gestor ciente das consequências graves ou benefícios que estão relacionados à maneira de administrar uma instituição pública, sendo a valorização do funcionário e melhorias das condições de trabalho o caminho para a diminuição do estresse entre funcionários.



## REFERÊNCIAS

- 1 AYRES, Kátia Virgínia, SILVA, Iraneide Pereira da, SOUTO-MAIOR, Robéria César. **Qualidade de Vida no Trabalho e qualidade de vida: uma proposta integradora**. Roteiro: Revista da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, Campina Grande, ano, nº 1 Junho, 2000.  
Disponível em:  
<[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/100F0E78C3AE8EA803256FCB005FBC4D/\\$File/NT000A5432.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/100F0E78C3AE8EA803256FCB005FBC4D/$File/NT000A5432.pdf)>. Acesso: 25/11/2011.
  
- 2 BERGAMIN, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2006
  
- 3 BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Artigo 37. Brasília, Senado Federal, 1988.
  
- 4 CARNEIRO, Margareth F. Santos, **Gestão Pública**, Editora Brasport , 2010  
Disponível em:  
<[http://books.google.com.br/books?id=PW06BdpdLcC&pg=PA9&lpg=PA9&dq=caracteristicas+administra%C3%A7%C3%A3o+publica&source=bl&ots=NdG6dDNiJt&sig=Ot\\_MgJ-INwVjnnMBmycQkwNqyI4&hl=pt-PT&sa=X&ei=iyV7UJbbDvPK0AG1k4CoDw&ved=0CGEQ6AEwCA#v=onepage&q=caracteristicas%20administra%C3%A7%C3%A3o%20publica&f=false](http://books.google.com.br/books?id=PW06BdpdLcC&pg=PA9&lpg=PA9&dq=caracteristicas+administra%C3%A7%C3%A3o+publica&source=bl&ots=NdG6dDNiJt&sig=Ot_MgJ-INwVjnnMBmycQkwNqyI4&hl=pt-PT&sa=X&ei=iyV7UJbbDvPK0AG1k4CoDw&ved=0CGEQ6AEwCA#v=onepage&q=caracteristicas%20administra%C3%A7%C3%A3o%20publica&f=false)>  
Acesso em: 14/10/2012
  
- 5 CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino, DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
  
- 6 CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1993.
  
- 7 \_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. São Paulo, 1999.
  
8. DA ROCHA Anna Carolina Florêncio, **Revista Eletrônica Cérebro e Mente**, n 3, 2005  
Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp05.htm>>  
Acesso em 25/11/2011.
  
9. \_\_\_\_\_. **O estresse no ambiente de trabalho**, Pedagogia em foco, Rio de Janeiro, 2005.  
Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp05.htm>>  
Acesso em 20/11/2011.
  
- 10 DA SILVA, Fabiana Pereira, **Fatores motivacionais dos agentes de segurança pública: estudo de caso dos policiais militares da 4ª companhia de policiamento ostensivo na cidade de Rolim de Moura/RO**. Artigo científico 2010 biblioteca Unir.

**11 DO VAL, Francisco Lanari, Manual de Técnica Radiográfica, Barueri/SP Editora Manole, 2006. Disponível em:**

<[http://books.google.com.br/books?id=nxe4lR27gY8C&pg=PA208&lpg=PA208&dq=origem+da+palavra+estresse&source=bl&ots=IjDsPRCi86&sig=\\_TqCLzjbXneqXfq865raQ1ZBfrw&hl=pt-PT&sa=X&ei=1uR6UIClMaSP0QGxoYG4Bw&ved=0CEEQ6AEwAg#v=onepage&q=origem%20da%20palavra%20estresse&f=false](http://books.google.com.br/books?id=nxe4lR27gY8C&pg=PA208&lpg=PA208&dq=origem+da+palavra+estresse&source=bl&ots=IjDsPRCi86&sig=_TqCLzjbXneqXfq865raQ1ZBfrw&hl=pt-PT&sa=X&ei=1uR6UIClMaSP0QGxoYG4Bw&ved=0CEEQ6AEwAg#v=onepage&q=origem%20da%20palavra%20estresse&f=false)>

Acesso em: 14/10/2012

**12 GREENBERG, Jerrold S., Administração do Estresse, São Paulo, Editora Manole 1ª Edição, 2002.**

Disponível em:

<[http://books.google.com.br/books?id=ipBSBDC8ZqsC&printsec=frontcover&dq=GREENBERG,++Administra%C3%A7%C3%A3o+do+Estresse,&source=bl&ots=PZaZ5Xanv4&sig=GB-5tKIOPcIj9VFBW3N\\_cAtLcaU&hl=pt-PT&sa=X&ei=xOZ6UPDKN\\_KI0QG4mIGICQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=GREENBERG%2C%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20do%20Estresse%2C&f=false](http://books.google.com.br/books?id=ipBSBDC8ZqsC&printsec=frontcover&dq=GREENBERG,++Administra%C3%A7%C3%A3o+do+Estresse,&source=bl&ots=PZaZ5Xanv4&sig=GB-5tKIOPcIj9VFBW3N_cAtLcaU&hl=pt-PT&sa=X&ei=xOZ6UPDKN_KI0QG4mIGICQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=GREENBERG%2C%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20do%20Estresse%2C&f=false)>

Acesso em: 14/10/2012

**13. LIPP, Marilda Emanuel Novaes, Estresse do Professor, editora Papirus.5ª Ed. 2007**

Disponível em:

<[http://books.google.com/books?id=LctrckjX6qIC&printsec=frontcover&dq=Estresse+do+Professor&hl=pt-BR&ei=Fm\\_RTv\\_0LeT40gHz1dVH&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=Estresse%20do%20Professor&f=false](http://books.google.com/books?id=LctrckjX6qIC&printsec=frontcover&dq=Estresse+do+Professor&hl=pt-BR&ei=Fm_RTv_0LeT40gHz1dVH&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=Estresse%20do%20Professor&f=false)>

Acesso em 26/11/2011.

**14 MELO JÚNIOR, Abelardo da Silva; RODRIGUES, Celso Luiz Pereira. Avaliação de estresse e dor nos membros superiores em operadores de caixa de supermercado na cidade de João pessoa: estudo de caso. (2005).**

Disponível em:

<[http://fortium.edu.br/blog/valeria\\_martins/files/2010/10/Avalia%C3%A7%C3%A3o-de-stress.pdf](http://fortium.edu.br/blog/valeria_martins/files/2010/10/Avalia%C3%A7%C3%A3o-de-stress.pdf)> Acesso em 24/11/2011

**15. NEVES, José Luis, mestrando do curso de Pós Graduação do curso de Administração de Empresas Pesquisa qualitativa, características, uso e possibilidades, (1996) FEA-USP.**

Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/c03-art06.pdf>>

Acesso em: 16/10/2012

**16 Oliveira, Silvio Luiz, Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo, 2002**

Disponível em:

<[http://books.google.com/books?id=GriBYsi9Jtgc&pg=PP9&dq=Sociologia+das+organizações+uma+análise+do+homem+e+das+empresas+no+ambiente+competitivo&hl=pt-BR&ei=xW\\_RTqiDAaXX0QG-hj\\_Ag&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q=Sociologia%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es%3A%20uma%20an%C3%A1lise%20do%20homem%20e%20das%20empresas%20no%20ambiente%20competitivo&f=false](http://books.google.com/books?id=GriBYsi9Jtgc&pg=PP9&dq=Sociologia+das+organizações+uma+análise+do+homem+e+das+empresas+no+ambiente+competitivo&hl=pt-BR&ei=xW_RTqiDAaXX0QG-hj_Ag&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q=Sociologia%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es%3A%20uma%20an%C3%A1lise%20do%20homem%20e%20das%20empresas%20no%20ambiente%20competitivo&f=false)>

Acesso em 26/11/2011.

**17 OLIVEIRA, Ms Jurandir Chaves de, MARQUES, Dr. Paulo Edson, Administração Pública, concurso público ABIN, editora Solução apostilas, 2010.**

**18 RODRIGUES, Auro de Jesus, Metodologia científica, editora Avercamp, São Paulo 2006 p.19**

**19. SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas-SP, Brasil - Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais, Scielo 2009**

Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_arttext)

Acesso em: 20/11/2011.

**20 SCHMIDT, Mario, Nova História Crítica São Paulo, Editora Nova Geração, 2003.**

**21. SILVA, Adriano Camiloto da; TORRES NETO, Diogo Gonzaga; QUINTINO, Simone Marçal. Manual do Artigo Científico do Curso de Administração. Cacoal: Unir, 2010.**

**22 ULHÔA, Maria de Lourdes, GARCIA, Fernando Coutinho, LIMA, Cristina Torres, CASTRO, Pedro Adalberto Aguiar. Artigo: Estresse ocupacional dos trabalhadores de um hospital público de Belo Horizonte: um estudo de caso nos centros de terapia intensiva, 2010 Revista eletrônica da USP**

Disponível em:

<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rege/v18n3/v18n3a06.pdf>

Acesso em 14/10/2012

**23. ZILLE, Luciano Pereira. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte, Revista de Ciências da Administração, 2008.**

Disponível em <<http://www.journal.ufsc.br/index.php/adm/article/view/8093/12670>>. Acesso em 26/11/2011.

**24. ZIMPEL, Rogério R., 2005, livro: Aprendendo a lidar com o estresse. Pag. 84 e 85.**

Disponível em:

[http://books.google.com/books?id=DQyvwS-](http://books.google.com/books?id=DQyvwS-wMcEC&printsec=frontcover&dq=Aprendendo+a+lidar+com+o+estresse&hl=pt-BR&ei=mm_RTp_oBePt0gGctdA-&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Aprendendo%20a%20lidar%20com%20o%20estresse&f=false)

[wMcEC&printsec=frontcover&dq=Aprendendo+a+lidar+com+o+estresse&hl=pt-](http://books.google.com/books?id=DQyvwS-wMcEC&printsec=frontcover&dq=Aprendendo+a+lidar+com+o+estresse&hl=pt-BR&ei=mm_RTp_oBePt0gGctdA-&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Aprendendo%20a%20lidar%20com%20o%20estresse&f=false)

[BR&ei=mm\\_RTp\\_oBePt0gGctdA-](http://books.google.com/books?id=DQyvwS-wMcEC&printsec=frontcover&dq=Aprendendo+a+lidar+com+o+estresse&hl=pt-BR&ei=mm_RTp_oBePt0gGctdA-&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Aprendendo%20a%20lidar%20com%20o%20estresse&f=false)

[&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Apre-](http://books.google.com/books?id=DQyvwS-wMcEC&printsec=frontcover&dq=Aprendendo+a+lidar+com+o+estresse&hl=pt-BR&ei=mm_RTp_oBePt0gGctdA-&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Aprendendo%20a%20lidar%20com%20o%20estresse&f=false)

[ndendo%20a%20lidar%20com%20o%20estresse&f=false.](http://books.google.com/books?id=DQyvwS-wMcEC&printsec=frontcover&dq=Aprendendo+a+lidar+com+o+estresse&hl=pt-BR&ei=mm_RTp_oBePt0gGctdA-&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Aprendendo%20a%20lidar%20com%20o%20estresse&f=false)

Acesso em: 26/11/2011.

## **ANEXO**

**ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa **Fatores organizacionais determinantes do estresse nos funcionários do setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO**, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**PROGRAMA:** Graduação em Administração na Universidade Federal de Rondônia

**PESQUISADOR(A) RESPONSÁVEL:** Juliana Pereira da Silva

**ENDEREÇO:** Rua. Brasflorest, nº 5800 Rolim de Moura/RO

**TELEFONE:** (69) 3442 – 8233 8445-9776

**OBJETIVOS:**

- Analisar os principais fatores organizacionais determinantes do estresse nos funcionários que atuam no setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO;
- Descrever a influência do estresse no desempenho das organizações;
- Apontar os fatores que causam o estresse nos funcionários das secretarias que abrangem o setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura;
- Verificar as principais consequências do estresse no ambiente de trabalho.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** (se concordar em participar da pesquisa, você terá que responder a um questionário sobre sua percepção acerca dos Fatores organizacionais que possam determinar o estresse entre os funcionários da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO, contendo 19 questões referentes aos fatores que possam influenciar na presença do estresse. Os dados coletados serão tabulados e analisados para fechamento do Artigo de conclusão do curso de Graduação em Administração na Universidade Federal de Rondônia.

**RISCOS E DESCONFORTOS:** a pesquisa não oferece nenhum risco ou prejuízo ao participante.

**BENEFÍCIOS:** Conhecimento dos fatores determinantes do estresse nos funcionários da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura.

**CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE:** Não haverá nenhum gasto ou pagamento com sua participação.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** Garantia de sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os dados e o seu nome não serão divulgados.

**Assinatura do Participante:** \_\_\_\_\_

## **APÊNDICE**

## APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO

Questionário baseado em Da Silva (2010) adaptado pelo autor, com objetivo de verificar os Fatores responsáveis pela presença do estresse entre os funcionários do setor administrativo da Prefeitura Municipal de Rolim de Moura/RO, contendo 19 questões, sendo 18 fechadas e uma aberta.

**1) Sexo:** ( ) Feminino ( ) Masculino.

**2) Qual a sua idade?**

- ( ) De 18 a 25 anos.
- ( ) De 26 a 35 anos.
- ( ) De 36 a 40 anos.
- ( ) De 41 a 45 anos.
- ( ) De 45 a 50 anos.
- ( ) Mais de 51 anos.

**3) Indique seu grau de escolaridade?**

- ( ) Ensino Fundamental completo.
- ( ) Ensino Médio completo.
- ( ) Ensino Superior completo.
- ( ) Ensino Superior (cursando).
- ( ) Pós-graduação completo.
- ( ) Mestrado/Doutorado.
- ( ) Outros. \_\_\_\_\_

**4) Qual o seu estado civil?**

- ( ) Solteiro(a). ( ) Casado(a).
- ( ) Amasiado(a). ( ) separado(a)
- ( ) Divorciado(a) ( ) Viúvo(a).

**5) Qual é o seu tempo de serviço na PMRM?**

- ( ) Menos de 5 anos
- ( ) 6 a 10 anos
- ( ) 11 a 15 anos
- ( ) 16 a 20 anos
- ( ) Mais de 20 anos

**6) O que lhe motivou a ser um funcionário da PMRM?**

- ( ) Salário.
- ( ) *Status*.
- ( ) Foi incentivado pela família.
- ( ) Admirava/escolheu a profissão desde criança.
- ( ) Foi a oportunidade que apareceu para ingressar no serviço público.
- ( ) Outros. Especifique o motivo: \_\_\_\_\_

**7) Você se sente realizado em ser um funcionário público municipal?**

- ( ) Sim. ( ) Não.

**8) Você está trabalhando onde gostaria de exercer suas atividades profissionais?**

☐ Sim ☐ Não

**9) Como você avalia o seu grau de estresse?**

☐ Muito estressado ☐ estressado  
☐ Pouco estressado ☐ Não está estressado

**10) Você se considera disposto físico-mentalmente para realizar suas atividades profissionais?**

☐ Sim. ☐ Não ☐ Um pouco.

**11) No seu tempo de folga da Prefeitura, você exerce algum outro tipo de trabalho remunerado?**

☐ Sim. ☐ Não. ☐ às vezes

**12) O que você acha mais eficiente para não estressar os funcionários no ambiente de trabalho? (enumere, avaliando o grau de importância).**

☐ Eventos de entretenimento com os demais profissionais.  
☐ Treinamentos e cursos específicos.  
☐ Relacionamento profissional com a chefia imediata.  
☐ Palestras  
☐ Elogios  
☐ Promoções  
☐ Salário  
☐ outros.

Especifique \_\_\_\_\_

**13) Dentre as opções abaixo, o que diminui sua satisfação no trabalho ? Pode indicar mais de uma opção.**

☐ Salário incompatível com suas atividades.  
☐ Ambiente físico inadequado (instalações, espaço, limpeza)  
☐ Falta de reconhecimento da sociedade em relação aos bons serviços prestados.  
☐ Falta de reconhecimento do seu superior em relação aos bons serviços prestados.  
☐ Falta de companheirismo entre você e os demais funcionários.  
☐ N.D.A

**14) Com que frequência você realiza exercícios físicos?**

☐ todos os dias ☐ de 2 a 3 vezes por semana ☐ As vezes ☐ Não realiza.

**15) Se você tivesse o poder de mudar algo no local em que trabalha, o que você mudaria? E o que não mudaria?**

Mudaria: \_\_\_\_\_

Não mudaria: \_\_\_\_\_

**16) Você pretende continuar na carreira de Funcionário Público Municipal?**

☐ Sim ☐ Não. ☐ Talvez.

**17) Como você se sente ao saber que durante a semana há um feriado?**

☐ Muito Feliz ☐ Feliz ☐ Normal ☐ Triste ☐ Muito Triste



**18) A relação entre você e seu superior (Secretário ou Prefeito) é agradável?**

- ☐ Muito agradável   ☐ agradável   ☐ Mais ou menos   ☐ pouco agradável  
☐ Desagradável

**19) Você se sente entusiasmado em ir trabalhar?**

- ☐ Muito entusiasmado   ☐ Entusiasmado   ☐ Mais ou menos   ☐ pouco entusiasmado   ☐ Desentusiasmado

Permito o uso dessas informações para fins acadêmicos e científicos de Pesquisa em Administração.

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)

Rolim de Moura/RO   Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2013.